

Rubrica legale



a cura di **Mauro Gnaccarini**
Responsabile Ufficio Legale

UNA ADEGUATA GESTIONE E APPLICAZIONE DEI REGOLAMENTI E DEGLI ACCORDI AZIENDALI PRESUPPONGONO CORRETTE CONDOTTE DATORIALI E UN ATTENTO PRESIDIO DA PARTE SINDACALE

Ancora confusa la gestione dei rapporti di lavoro

Sono stati diversi gli articoli pubblicati su questa rivista e in questa rubrica nei quali abbiamo stigmatizzato in modo specifico condotte datoriali non conformi rispetto a una corretta applicazione del dettato normo contrattuale vigente nel tempo, senza la quale il contenzioso non può che essere destinato ad aumentare. Riteniamo peraltro che nel caso di contenziosi ingiustificati e/o reiterati debba essere valutata la - ben possibile - sussistenza di una conseguente responsabilità erariale in capo a chi non abbia curato di evitarli. Difatti troppo spesso succede che la dirigenza delle Amministrazioni sanitarie paventi tale responsabilità “al contrario”, vale a dire per non assumersi la propria nel correggere atti di organizzazione e/o gestione del rapporto di lavoro rispetto ai quali viene evidenziata da parte sindacale una non congruità con il quadro normativo, di legge o contrattuale; tanto avviene secondo un disdicevole ma reiterato assunto per cui quanto richiesto potrà essere fatto “se mi fate

causa e me lo ordina il Giudice”. Ciò senza tenere conto che “se lo ordinerà il Giudice”, magari anche con formule che evidenziano come fosse pacifico quanto lamentato, allora verrebbe il tempo di segnalare l’esito del contenzioso alla competente Procura presso la Corte dei Conti perché valuti se e quanto un’inutile e pervicace resistenza di parte datoriale abbia procurato spese anche rilevanti ma evitabili, con conseguenti responsabilità pure individuali, di tipo appunto erariale, in capo agli artefici di tali inadeguate condotte.

Tanto premesso, pare allora opportuno portare qui all’attenzione del lettore alcune peculiari indicazioni giurisprudenziali riguardanti l’adeguata gestione, applicazione ed efficacia degli accordi aziendali nei casi in cui la parte datoriale abbia insistito nel dare applicazione ad atti stigmatizzati come irregolari ovvero sia rimasta inerte o comunque tardiva nel dare applicazione a istituti normo contrattuali che richiedevano invece tempestività perché non si generassero

situazioni di intollerabile iniquità. Una recente pronuncia della Corte di Cassazione illustra infatti bene la necessità, per ogni P.A., soprattutto nelle fasi di riorganizzazione, di dare luogo tempestivamente e in particolare al dettato normo-contrattuale vigente, tanto più se vi siano norme recentemente sopravvenute a modificare previsioni antecedenti, così che non risultino esservi lavoratori che, seppure di pari ruolo e funzioni nella stessa Amministrazione, subiscano trattamenti normo-economici differenti. Infatti, la Suprema Corte, con Ordinanza del 4/7/2024 (Cassaz. Civile Ord. Sez. L, Num. 24574, Anno 2024) ha sottolineato e circostanziato quanto già indicato dalle Sezioni Unite (Cass. SS.UU. n. 10454/2008;) circa la portata e la corretta applicazione dell’art. 45 d.lgs. n. 165/2001 troppo spesso misconosciuto e/o oggetto di applicazioni distorte: quale lettura è dunque corretto dare al dispositivo secondo cui, se da un lato (comma 1) “Il trattamento economico fondamentale e accessorio ... è definito

dai contratti collettivi”, in ogni caso (comma 2) “Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all’articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi”? Nella predetta Ordinanza viene affermato che “*in materia di pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall’art. 45 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell’ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell’autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato*”; la S.C. sottolinea poi che, se da un lato non è discriminatoria la diversità di retribuzione accessoria attribuita a colleghi titolari di pari ovvero analoghi ruoli e funzioni appartenenti ad amministrazioni diverse e titolari del potere di autonoma contrattazione integrativa, d’altro canto nel caso di riorganizzazioni che dovessero riunire colleghi in una nuova realtà amministrativa, diversa e autonomamente titolare “ex novo” di contrattazione integrativa, allora la nuova Amministrazione deve dare luogo tempestivamente agli adempimenti contrattuali necessari per l’uniformazione dei trattamenti economici, previa definizione e quantificazione di tutti i nuovi fondi; e, per quanto specificamente ci riguarda, ciò deve valere sia per ogni diverso cespite di alimentazione tanto fissa quanto variabile dei fondi contrattuali “classici” (comprese le fonti di alimentazione derivanti da disposizioni di legge - ad es. cd. “decreto Calabria” e “leggi Gelli e Gelli

bis”), sia pure per quanto concerne la gestione delle tariffe della libera professione intramuraria in riferimento alle quali devono essere gestiti il cd. fondo di perequazione (CCNL 23/1/2024 art. 90 comma 2 lett. i) e il cd. fondo Balduzzi (L. 120/2007 art. 1 comma 4 lett.c). Qualora infatti l’Amministrazione determinasse trattamenti economici discriminatori, perché ingiustamente differenziati nei confronti dei succitati dirigenti titolari di pari ovvero analoghi ruoli e funzioni, a causa di colpevole inerzia, allora dovrebbe risarcire il danno procurato con ogni conseguenza di cui sopra; sul punto la Corte di Cassazione precisa altresì che tale risarcimento non può essere corrisposto a titolo di mancata retribuzione, non essendo possibile definire se e quale retribuzione sarebbe stata definita nel caso di corretta e tempestiva applicazione dei dispositivi normo-contrattuali alla nuova situazione. Ma quale tempistica può essere ritenuta congrua e quale invece può essere considerata foriera di “colpevole ritardo”? Riteniamo che anche su questo aspetto il CCNL dell’Area sanità di nostro interesse, sia così come vigente nel tempo (si di tratta di previsioni ripetute analogamente da molti anni), sia come attualmente vigente nella corrente formulazione del CCNL 23/1/2024, risolve pacificamente il quesito. Infatti: i) nell’art. 10 comma 2 viene specificato che “*I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale; l’avvio del negoziato avviene entro il 31 gennaio dell’anno di riferimento*”; ii) nell’art. 8 (commi 1 e 6) viene disposto che “*le Regioni entro 90 giorni dall’entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento del confronto aziendale e della contrattazione integrativa*”; iii) nell’art. 9 comma 2 viene affermato che “*Le*

Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall’art. 10”. È ovvia conseguenza di una corretta applicazione di tali dispositivi che l’Amministrazione sanitaria debba dare luogo a quanto necessario per la summenzionata uniformazione economica al più tardi entro il mese di gennaio dell’anno successivo a quello in cui si sia realizzata tale necessità e che a nulla possa valere qualsivoglia appello all’attesa di indicazioni regionali che invero “possono” essere date ma che, ove non date entro i suddetti 90 giorni, “non devono” essere attese in una permanente stagnazione ingiustificata di una situazione retributiva irregolare, dannosa per ogni dirigente destinatario dei correlati trattamenti economici, per la quale esiste invece e appunto il menzionato ambito di correzione, precisamente individuato anche quanto a obbligatoria tempistica di attuazione.

Da quanto precede apparirà evidente la necessità di un attento presidio da parte sindacale delle condotte datoriali, soprattutto nei diffusi casi di ritardata applicazione di quanto previsto dal CCNL, atteso che in oltre metà delle aziende sanitarie del Paese non risulta nemmeno completato l’iter applicativo di un CCNL 23/1/2024 ormai sottoscritto da quasi due anni, rispetto al quale è già pure in discussione (nel momento in cui scriviamo confidiamo pure di prossima sottoscrizione) il successivo CCNL triennale, peraltro da tempo scaduto: quanto a ritardi e inerzie occorre quindi stendere il noto pietoso velo. Ma ciò che preme ancora evidenziare è la portata di un’altra recente sentenza che non riguarda il contesto delle Aziende sanitarie ma che sancisce un principio sul quale è necessario riflettere: il Consiglio di Stato infatti, con la Sentenza n. 7027 del 12 agosto 2025, ha ribadito un principio già peraltro sancito in precedenza, forse con meno chiarezza, secondo cui l’annullamento di un regolamento di una P.A. ha efficacia *erga omnes* e *ex tunc* rispetto all’intera platea dei destinatari, sicché

un regolamento dichiarato illegittimo non può più essere applicato dall'Amministrazione e, soprattutto, tutti gli atti emanati sulla sua base perdono validità. Orbene, diviene facile comprendere come una scarsa attenzione nei confronti degli atti regolamentari che l'Amministrazione, anche sanitaria, dovesse emanare con superficiali relazioni sindacali (se non perfino assenti), possa procurare successivamente situazioni di rilevante danno, ove chicchessia dovesse decidere in tempi anche relativamente remoti di agire per il ripristino di situazioni di legittimità violate: si realizzerebbe infatti la necessità di ripristinare situazioni normo-economiche sussistenti "quo ante" nei confronti di tutti con ogni immaginabile conseguenza.

Infine, sempre e ancora per evidenziare l'attenzione che occorre dedicare nel contesto delle relazioni fra parte datoriale e parti sindacali, si vuole pure sottolineare la possibile rilevanza di un'eventuale sottoscrizione, da parte di una o più OO.SS., di un accordo

che in sede di trattativa integrativa, ma anche di confronto, dovesse poi risultare illegittimo per contrasto con previsioni normative o contrattuali, in danno di una parte dei dirigenti destinatari dell'accordo stesso. Sul punto si potrebbero difatti osservare tre possibili e diverse evenienze: i) la produzione del danno non irrilevante che l'avventata sottoscrizione da parte di una O.S. di un accordo illegittimo potrebbe procurare ai propri iscritti, impedendo loro di opporsi all'atto in questione se non dissociandosi dalla stessa O.S.; ii) la responsabilità erariale emergente in capo alla sola P.A. trattante, che non deve pertanto sottoscrivere accordi in danno all'erario, atteso che per consolidata giurisprudenza un accordo sottoscritto in sede di relazioni sindacali fra OO.SS. e dirigenza di pubblica amministrazione cd. "privatizzata" (art. 2 comma 2 d.lgs. 165/2001) non può determinare responsabilità erariale in capo a qualsivoglia organizzazione sindacale, trattandosi di rappresentanza

di lavoratori in regime di contratto privatistico (ancorché dipendenti di una P.A.), bensì soltanto in capo alla stessa P.A. trattante (relativi rappresentanti legali); iii) potrebbe invece e comunque essere contestata una responsabilità civile nei confronti delle OO.SS. (relativi rappresentanti legali) che sottoscrivessero un accordo, nelle summenzionate sedi, il quale venisse rilevato illegittimo e conseguentemente produttivo di danno, da parte di chi si ritenesse perciò danneggiato e intendesse quindi agire per la disapplicazione dell'atto e la ripetizione del correlato danno.

Tutto quanto sopra osservato, non ci possiamo quindi esimere dall'invitare ancora una volta tutti i quadri sindacali e i componenti le delegazioni trattanti alla massima attenzione nei confronti di tutti gli atti regolatori del rapporto di lavoro, siano essi di unilaterale adozione da parte dell'Amministrazione datrice siano essi invece e perfino conseguenti a qualsivoglia livello di relazione sindacale.

RIATTIVATI I SERVIZI DI CONTROLLO BUSTA PAGA, PENSIONI E TFS

Sono stati riattivati i servizi di controllo della regolarità delle buste paga e di calcolo dell'importo, decorrenza della pensione e del trattamento di fine rapporto erogati gratuitamente dal SIVeMP, per il tramite di apposite convenzioni, a tutti gli iscritti al SIVeMP.

Consulta la voce "Servizi" sul sito www.sivemp.it per tutte le informazioni

